

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/143/2018

ATAS/316/2018

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 29 mars 2018

3ème Chambre

En la cause

Madame A_____, domiciliée à GENEVE

recourante

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, rue des
Gares 16, GENEVE

intimé

**Siégeant : Karine STECK, Présidente; Michael BIOT et Claudiane CORTHAY, Juges
assesseurs**

EN FAIT

1. Le 9 janvier 2017, Madame A_____ (ci-après : l'assurée) s'est annoncée à l'assurance-chômage en indiquant rechercher un emploi d'assistante de direction spécialisée à 90%. Un délai-cadre a été ouvert en sa faveur à compter du 1^{er} février 2017.
2. Par décision du 22 mai 2017, l'ORP l'a mise au bénéfice d'une formation d'aide comptable, devant se dérouler du 28 août au 16 novembre 2017, destinée à améliorer son aptitude au placement (pce 42 intimé).
3. Le 13 septembre 2017, l'assurée s'est vu assigner un emploi potentiel de secrétaire à 50% au centre de formation de B_____, pour une durée déterminée, du 1^{er} octobre 2017 au 31 mars 2018. Il s'agissait d'assurer l'accueil téléphonique, la réception au guichet, le courrier, ainsi que les réservations de salles et de véhicules, voire la gestion des dossiers d'élèves, la gestion de l'économat et l'assurance d'un appui administratif au sein du secrétariat.
4. L'assurée a postulé en bonne et due forme (cf. courriel confirmant la réception de sa candidature du 14 septembre 2017 (pce 52 intimé)).
5. Interrogée sur les suites de sa postulation, l'intéressée a indiqué, dans un formulaire rempli le 26 septembre 2017, avoir eu un entretien avec la personne responsable et lui avoir indiqué, après avoir découvert que le lieu de travail n'était pas à Onex mais à Jussy, qu'elle ne pouvait se déplacer aussi loin car cela représentait trois heures de trajet quotidien (pce 54 intimé). Elle soulignait par ailleurs qu'il s'agissait d'un poste temporaire et qu'elle ne souhaitait pas « lâcher » sa formation d'aide comptable, laquelle devait se terminer fin novembre.
6. Le 1^{er} novembre 2017, l'assurée s'est vu assigner un autre poste, de secrétaire réceptionniste à 80%, de durée indéterminée, auprès du foyer de C_____.
7. Entendue au sujet de la première assignation, l'assurée, en date du 31 octobre 2017, a indiqué avoir postulé malgré le fait que son profil corresponde plus à celui d'une comptable que d'une secrétaire. Contactée par téléphone, elle avait appris que le lieu de travail se trouvait à Jussy et non à Onex, comme mentionné dans le descriptif de poste. Selon elle, il était trop compliqué de se rendre sur place au moyen des transports publics depuis le Petit-Saconnex ; cela aurait représenté 90 minutes par trajet. L'assurée a ajouté que le rendez-vous qui lui avait été proposé tombait sur une journée de révision. Elle avait sollicité un report qui lui avait été refusé (pce 64 intimé). Elle avait alors retiré sa candidature « tout en étant consciente [qu'elle] prenait le risque d'être pénalisée ».
8. Par décision du 23 novembre 2017, l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) a prononcé la suspension du droit à l'indemnité de l'assurée pour treize jours au

motif que l'intéressée avait retiré sans motifs valables sa candidature pour un emploi qui lui avait été assigné par l'office régional de placement (ORP).

L'OCE a constaté que le premier module de cours s'était déroulé jusqu'au 21 septembre 2017 et conclu par une révision le 27 septembre et un examen le lendemain.

Vérifications faites, le trajet en transports publics du domicile au lieu de travail proposé n'excédait pas 1h07.

L'OCE en a tiré la conclusion que l'assurée avait violé ses obligations en ne faisant pas tout son possible pour obtenir un emploi jugé convenable puisque la durée du trajet n'excédait pas deux heures par trajet. Il a ajouté que l'assurée aurait pu convenir par ailleurs de terminer les deux derniers modules de cours après l'emploi en question. En retirant sa candidature au lieu de laisser le processus d'embauche se poursuivre et laisser l'employeur potentiel y donner la suite qu'il entendait, elle avait commis une faute grave - il s'agissait d'un deuxième manquement de sa part - justifiant une sanction. Celle-ci a été fixée à 34 jours, durée correspondant, compte tenu du caractère intermédiaire de l'emploi en question, à 13 jours.

9. Le 1^{er} décembre 2017, l'assurée s'est opposée à cette décision en arguant que l'emploi qui lui avait été assigné entraînait manifestement en conflit avec ses cours, que cette formation coûtait près de CHF 6'000.-, que cet investissement aurait été perdu si elle avait dû l'interrompre après seulement un mois et qu'elle se serait retrouvée par la suite sans emploi et sans diplôme. Or, selon les directives, les interruptions de cours pour gain intermédiaire n'étaient admises que si elles amélioraient l'aptitude au placement.

L'assurée ajoutait que l'emploi assigné n'était selon elle pas convenable au vu de sa nature et de sa durée.

Elle avait malgré tout postulé, mais son interlocutrice avait refusé de déplacer la date de l'entretien d'embauche.

10. Par décision sur opposition du 22 décembre 2017, l'OCE a confirmé la suspension, dans son principe et dans sa durée.

L'OCE a considéré qu'en demandant d'emblée le report de l'entretien d'embauche, l'assurée avait fait échouer la prise d'un emploi, alors même qu'il lui appartenait de tout mettre en œuvre pour le décrocher.

Selon l'OCE, le poste assigné était convenable, même s'il était de durée déterminée.

L'OCE a par ailleurs relevé que la décision du 22 mai 2017 au terme de laquelle la formation invoquée par l'assurée lui avait été octroyée indiquait expressément que la mesure devrait être immédiatement interrompue en cas de prise d'emploi.

Enfin, il a fait remarquer que l'intéressée aurait pu demander de suivre les deux derniers modules et obtenir son diplôme après la fin de cet emploi de durée déterminée.

11. Par écriture du 16 janvier 2018, l'assurée a interjeté recours auprès de la Cour de céans.

Elle relate que, depuis qu'elle est au chômage, un bilan de compétences lui a été proposé, à l'issue duquel un cours intensif lui a été accordé par l'OCE, du 28 août au 16 novembre 2017, pour améliorer ses qualifications en comptabilité ainsi que son aptitude au placement. La recourante souligne avoir suivi entièrement cette formation, avoir réussi les examens et avoir obtenu son diplôme avec une moyenne générale de 5,6.

C'est durant cette formation qu'un emploi de secrétaire-réceptionniste de durée déterminée, en remplacement d'un congé maternité à 50%, lui a été assigné, pour la période du 1^{er} octobre 2017 au 31 mars 2018.

La recourante relève qu'elle a respecté les instructions qui lui ont été données, puisqu'elle a adressé sa candidature à la personne de contact qui l'a convoquée le 27 septembre 2017. Ce jour correspondant aux révisions et à la veille de l'examen du premier module, elle a expliqué la situation, en précisant que le diplôme revêtait une grande importance pour elle et demandé que soit déplacé l'entretien d'embauche à une date postérieure, ce qui lui a été refusé.

Enfin, la recourante souligne avoir été la seule, parmi la dizaine d'assurés suivant la même formation qu'elle, à s'être vu assigner un emploi durant celle-ci.

12. Invité à se déterminer, l'intimé, dans sa réponse du 29 janvier 2018, a conclu au rejet du recours.
13. Par écriture complémentaire du 13 février 2018, la recourante a persisté dans ses conclusions.

Elle allègue avoir contacté, durant sa formation, trois agences de placement qui se sont toutes investies pour lui trouver rapidement un emploi et qui étaient dans l'attente de son diplôme de comptabilité pour pouvoir présenter son dossier à leurs clients.

L'une d'elles lui a d'ailleurs permis de conclure un contrat de mission pour la période du 29 janvier au 27 avril 2018, qu'elle produit. Elle explique qu'il s'agit d'un contrat « try and hire » et qu'à son terme, elle espère pouvoir signer avec le D_____ (D_____) un contrat fixe en qualité de comptable à 60%, avec remplacement à 100% lors des absences du directeur financier.

La recourante y voit la démonstration que le fait d'avoir obtenu son diplôme le 16 novembre 2017 plutôt qu'en mai 2018 était le meilleur atout pour retrouver un travail.

14. Une audience de comparution personnelle s'est tenue en date du 15 mars 2018.

La recourante a expliqué que le contrat de mission de trois mois qu'elle a négocié début janvier et débuté à la fin de ce même mois, l'a été par le biais de E_____ pour la société D_____. Sauf imprévu, il devrait déboucher sur un contrat de durée indéterminée, car tout se passe bien.

S'agissant du poste qui lui a été assigné, la recourante a allégué qu'après qu'elle a postulé, la responsable des ressources humaines l'a contactée par téléphone pour lui fixer un rendez-vous. Elle lui a alors demandé s'il était possible de déplacer celui-ci à la semaine d'après, car la semaine en question, elle avait déjà un jour de révision, un jour d'examen et un jour de corrections. Elle dit avoir expliqué que ce n'était pas de la mauvaise volonté de sa part, mais qu'elle se sentait tenue de rendre des comptes à l'assurance-chômage, qui lui avait octroyé ce cours. La responsable lui a alors répondu qu'elle devait en référer à son conseiller et lui a demandé si elle devait considérer cette réponse comme un refus de poste. La recourante a répondu par l'affirmative, expliquant qu'en porte-à-faux entre deux obligations, elle avait choisi de donner la priorité à sa formation. La recourante affirme n'avoir pas réalisé qu'une réponse affirmative impliquerait le classement de son dossier.

A la question de savoir quelle aurait été sa position si la responsable des ressources humaines avait accédé à sa demande de report de l'entretien d'embauche et lui avait finalement proposé le poste, la recourante a admis qu'elle aurait été dans l'obligation de l'accepter, ce qui aurait impliqué une interruption de sa formation. Elle a ajouté qu'elle aurait trouvé cela dommage, puisqu'il ne correspondait pas à son profil.

Enfin, la recourante a rappelé, pour preuve de sa bonne foi, avoir donné suite aux autres assignations qui lui ont été faites :

- une première auprès de la voirie de la Ville de Genève, avant la formation, qui n'a pas abouti ;
- une seconde auprès du Foyer C_____, pendant la formation, qui n'a pas abouti non plus après sa postulation et un entretien d'embauche, les potentiels employeurs ayant constaté qu'elle n'avait pas le profil.

A l'issue de l'audience, la cause a été gardée à juger après que les parties ont chacune persisté dans leurs conclusions respectives.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et

l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. Interjeté dans la forme et le délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA).
3. L'objet du litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante pour une durée de treize jours pour avoir fait échouer une possibilité d'emploi.
4. Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 et les références citées). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.

En vertu de l'obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, l'assuré est ainsi tenu, en règle générale, d'accepter immédiatement le travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1^{er} et 17 al. 3 1^{ère} phrase LACI).

Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 436/00 consid. 1; ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31; arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3, 8C_950/2008 du 11 mai 2009, consid. 2 et 8C_746/2007 du 11 juillet 2008, consid. 2). Les éléments constitutifs d'un refus de travail sont également réunis lorsqu'un assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b et les références citées).

5. a) Selon l'art. 30 al. 3 3^{ème} phrase LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave.

Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; SVR 2006 ALV n. 5 p. 15 [C 128/04]).

La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.4.3 et 3.5 p. 130 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1).

Le Tribunal fédéral des assurances a rappelé que la gravité de la faute constitue en principe le seul critère pour fixer la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Aussi, est déterminant le comportement de l'assuré qui conduit à la survenance du chômage et, partant, du cas d'assurance, et non pas le laps de temps, dû au hasard, qui s'étend jusqu'au moment où l'assuré retrouve un emploi qui met fin au chômage. La durée effective du chômage et le dommage effectivement survenu ne sont pas pertinents, à la lumière de cette jurisprudence, pour déterminer la gravité de la faute et la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 73/03 du 28 décembre 2005 consid. 3).

b) La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3).

c) En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances - tant objectives que subjectives - du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (arrêt du Tribunal fédéral 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1).

Selon le barème du SECO, le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est considéré comme une faute grave s'il est d'une durée de six mois et plus et sanctionné d'une suspension de l'indemnité de 34 à 41 jours (Bulletin LACI IC, janvier 2017, D79 2.A ch. 9).

d) Enfin, on rappellera que la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en

restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2).

6. En l'espèce, la recourante fait valoir en premier lieu, que le poste proposé ne correspondait pas exactement à son profil, d'autre part, que la prise de ce poste aurait impliqué pour elle une durée de trajet quotidienne trop longue, enfin, qu'il entraînait en conflit avec le cours qui lui avait été accordé. Ce faisant, elle invoque le caractère non convenable du poste proposé.

a. Comme le relève le SECO dans sa circulaire, la notion de « travail convenable » joue un rôle central dans l'assurance-chômage. Elle entre en jeu chaque fois que la loi implique un certain comportement de la part de l'assuré (cf. art. 15, 17, 24 et 30 LACI ; Bulletin LACI B281).

L'art. 1 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage.

Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Ainsi, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui:

- a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail;
- b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée;
- c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré;
- d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable;
- e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail;
- f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés;
- g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie;

h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires; ou

i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré.

De cela suit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b ; cf. également arrêt C 239/00 du 18 octobre 2000).

b. En l'occurrence, seules entrent en considération les lettres b et f de l'art. 16 al. 2 LACI.

Selon l'art. 16 al. 2 let. b LACI, n'est pas convenable un travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il exerçait précédemment. La notion d'« aptitudes » englobe les capacités physiques, mentales et professionnelles. Est réputé convenable un travail qui n'est pas à la hauteur des aptitudes de l'assuré mais non un travail qui le dépasse (Bulletin LACI B285).

On rappellera toutefois que l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment (art. 17 al. 1 LACI).

c. En l'espèce, force est de constater que la recourante, contrairement à ce qu'elle indique, n'est pas comptable. La dernière activité exercée a été celle d'assistante de direction. C'est précisément dans l'optique d'élargir le champ de ses compétences qu'elle a été mise au bénéfice d'un cours d'aide-comptable. Le poste litigieux ne correspondait donc certes pas exactement à son profil mais ne saurait être qualifié de non convenable pour autant. Il impliquait certes des activités d'accueil et de réception mais également la gestion de l'économat et celle des dossiers d'élèves, par exemple. Même si l'assurée considère que l'emploi proposé n'était pas à la hauteur de ses aptitudes, cela ne saurait suffire à nier son caractère convenable.

Quant à la durée du trajet, également invoquée, elle reste convenable au sens de la loi, puisqu'elle ne dépasse pas 2h par trajet, ainsi que l'OCE l'a constaté au cours de son instruction.

Il en ressort que l'assurée n'avait objectivement aucun motif valable de refuser le poste qui lui avait été assigné, ce qu'elle a pourtant bel et bien fait en retirant expressément sa candidature et ce, en toute connaissance de cause, ainsi qu'elle l'a admis le 31 octobre 2017.

Pour le surplus, la Cour relèvera que ce n'est qu'au fil de la procédure que la recourante a mis en avant le fait que la responsable des ressources humaines ait refusé de déplacer la date d'entretien d'embauche proposée. Il ressort plutôt de ses

premières explications et de celles de l'employeur, qu'en réalité, ce qui a motivé son retrait de candidature et ce qu'elle a d'emblée mis en avant était le problème que lui causait la durée des trajets. Il a déjà été indiqué qu'à défaut d'excéder deux heures, elle ne constituait pas un motif valable.

Eu égard aux considérations qui précèdent, la décision de sanction apparaît bien fondée, tant dans son principe que dans sa quotité, puisqu'il s'agissait là d'un deuxième manquement de la part de l'intéressée. Le recours est rejeté.

**PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La Présidente

Marie-Catherine SÉCHAUD

Karine STECK

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le